



*Atención Dueños de  
Negocios de California:*

## ¡Evite sorpresa!

¿Sabe usted cuándo  
considerar a un trabajador  
como contratista independiente?

Permita que el EDD le ayude

**EVITE LA  
RESPONSABILIDAD  
DE PAGAR  
IMPUESTOS QUE NO PLANEABA**

---

## **No Caiga en una Trampa de Responsabilidad de Pagar el Impuesto sobre el Empleo**

Si usted tiene un negocio y le paga a otros individuos para que trabajen para usted o en nombre de su negocio, es posible que se vea sorprendido por una RESPONSABILIDAD NO ANTECEDIDA DE PAGAR IMPUESTOS, si un trabajador al que usted consideraba un contratista independiente presenta una solicitud para recibir beneficios del Seguro Estatal de Desempleo o de Incapacidad.

**Los trabajadores que proporcionan servicios a, o en nombre de su negocio, pueden considerarse como sus empleados para propósitos del impuesto sobre el empleo, aunque usted crea que son contratistas independientes.**

**Un contrato escrito por si solo posiblemente no lo proteja de la responsabilidad.**

Las posibilidades de responsabilidad son mayores si usted paga tales servicios por hora u otro período de tiempo; si los servicios se proporcionan a clientes de su negocio; si los servicios se proporcionan regularmente; o, si los trabajadores no se identifican con el público como que están al frente del negocio y proporcionan sus servicios a otro número extenso de clientes. La prueba de responsabilidad es:

**Si el propietario, ya sea directamente o a través de agentes (o inclusive clientes) tiene el derecho o la habilidad de supervisar o de otra forma controlar la hora, el lugar y la manera en que los empleados desempeñan sus trabajos. A menos que el propietario claramente no tenga el derecho de supervisar y controlar a los trabajadores, ya sea directa o indirectamente, es probable que exista una relación de empleo y se deban impuestos sobre el empleo.**

### **PELIGRO**

Existen muchas situaciones adicionales en las que existe el empleo como resultado de una legislación, aunque la relación de derecho consuetudinario sea una de principal y contratista independiente. Algunos ejemplos son: los subcontratistas de construcción sin licencia, los vendedores de ruta conductores - y agentes- conductores acomisión. Esta no es una lista completa; hay otros muchos ejemplos de la ley.

Usted puede solicitar del Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) una determinación por escrito con respecto a una relación de empleo. Para obtener más información sobre este servicio, por favor comuníquese con la Oficina Local de Servicios al Cliente de Impuestos del Empleo (ETO) más cercana que aparece en nuestro sitio en Internet al [www.edd.ca.gov/taxrep/taxloc.htm](http://www.edd.ca.gov/taxrep/taxloc.htm). La oficina ETO también puede proporcionarle orientación en los asuntos de empleados o contratistas independientes, hojas informativas generales concernientes a varias clases de empleo e información con relación a seminarios futuros sobre impuestos.

## **La Prueba Común para Empleo del Derecho Consuetudinario**

¿Tiene el principal (proprietario o jefe) o el trabajador el derecho para controlar la manera y los medios por los cuales se hace el trabajo?

En donde no está claro es en si el principal tiene el derecho de controlar, se tiene que examinar la relación de trabajo entre el principal y el trabajador. Si existe una o más de las siguientes condiciones, es posible que haya una relación de empleo:

- El principal tiene el derecho de despedir al trabajador a discreción sin causa y responsabilidad.
- El trabajador no está en un oficio u ocupación concreta.

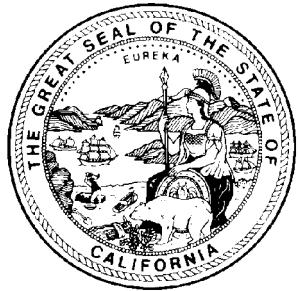
- 
- En el área geográfica y en la ocupación, el trabajo se hace generalmente bajo la dirección de empleados en vez de especialistas independientes sin supervisión.
  - El trabajo no es altamente capacitado y especializado.
  - El trabajador no proporciona las herramientas, ni el equipo, ni el lugar de trabajo.
  - Los servicios se proporcionan repetitivamente y a largo plazo.
  - Al trabajador se le paga de acuerdo a las horas trabajadas o por pieza (a destajo).
  - El trabajo no se separa del trabajo regular, del negocio o de los servicios proporcionados por el principal.
  - No existe un contrato escrito que muestre la intención de las partes para crear una relación independiente.
  - La clase de trabajo es tal que el trabajador tiene poca o no mucha discreción sobre la manera de hacer el trabajo.

Estas condiciones se basan en los factores determinantes articulados por la Suprema Corte del Estado y en los ordenamientos del Departamento que ponen en práctica esos factores. Los ordenamientos se pueden encontrar en la Sección 4304-1 del Título 22, del Código de Ordenamientos de California. Estas preguntas no substituyen, reemplazan o reforman los ordenamientos. Estas sólo señalan en un lenguaje simple y directo los asuntos planteados por esos ordenamientos.

Recuerde, sus dólares de impuestos apoyan los servicios del EDD para la colectividad de negocios en California de 1,038,000 miembros. Estamos aquí para ayudarle a tener éxito en la economía competitiva de hoy día. Por favor llámenos cada vez que tenga preguntas sobre los asuntos relacionados al empleo.

El Departamento del Desarrollo del Empleo del Estado de California (EDD) recibe fondos estatales y federales, es un empleador/patrón/programa de oportunidades equitativas y cumple con la Sección 504 de la ley de Rehabilitación y con la ley de Estadounidenses con Incapacidades (ADA).

Para obtener información para servicios especiales para las personas con incapacidades, comuníquese con la Oficina de Impuestos del Empleo más cercana o visite nuestro sitio en la Internet al [www.edd.ca.gov/taxrep.taxloc.htm](http://www.edd.ca.gov/taxrep.taxloc.htm) ó llame al número gratis 1-888-745-3886.



**STATE OF CALIFORNIA**

**LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY**

**EMPLOYMENT DEVELOPMENT DEPARTMENT**